

САМБОРСЬКА Ю. М.

студентка 5 курсу історичного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка, м. Житомир, Україна

ПІДСТАВИ НАДАННЯ ВИХІДНОЇ ДОПОМОГИ ПРАЦІВНИКАМ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Актуальність дослідження. Економічні та соціальні труднощі з якими зіткнулася Україна насамперед вимагають рішучих дій і, в свою чергу, ефективного та справедливого правового підходу у регулюванні трудових відносин, особливо при їх припиненні. Це обумовлено тим, що реформа трудового законодавства ще триває. У разі звільнення працівника роботодавець повинен виплатити заробітну плату за відпрацьований період. Проте є випадки, у яких працівнику, крім проведення розрахунку, повинні виплатити вихідну допомогу. Неоднозначним є саме трактування поняття «вихідна допомога», в яких випадках вона виплачується і в якому розмірі. Тому, для того, щоб трудові права працівників не порушувались, необхідно проаналізувати підстави надання вихідної допомоги працівникам. Вивченням та розробкою вказаного питання займалися такі дослідники як Рудницька О., Філіповський В., Болотіна Н., Сонін О.

Мета даної публікації полягає у дослідженні правового регулювання вихідної допомоги працівникам та забезпечення дотримання трудових прав працівника у разі його звільнення.

В трудовому законодавстві встановлені юридичні гарантії для захисту трудових прав працівників, однією з яких є надання останнім вихідної допомоги у випадках, передбачених законом. Під вихідною допомогою розуміють грошові суми, які виплачуються працівникові у передбачених законодавством випадках у разі припинення трудового договору з незалежних від працівника обставин. У статті визначені умови і розмір виплати вихідної допомоги при звільненні працівника [1].

Дана виплата за чинним законодавством про працю не відноситься ні до гарантійних, ні до компенсаційних виплат. Вихідна допомога не включена до глави VIII «Гарантії і компенсації», що регулює відносини щодо надання роботодавцями працівникам гарантійних та компенсаційних виплат [3].

Дослідник В. М Філіповський вихідну допомогу вважає гарантійною виплатою, адже правова гарантія за своїм змістом призначена для збереження за працівником рівня доходів [4, с. 83].

У проекті Трудового кодексу України вихідну допомогу включено до глави VI цього законодавчого акту, має назву «Гарантійні та компенсаційні виплати» та здійснює регулювання питань надання працівникам гарантійних виплат, а, отже визнано, що ця підстава є гарантійною до гарантійних виплат відносять вихідну допомогу.

Виплата вихідної допомоги передбачена Інструкцією зі статистики заробітної плати затвердженою наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5 та зареєстрованою в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 року № 114/8713 суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору включені до виплат, що не належать до фонду заробітної плати. При

звільненні працівника вихідна допомога обчислюється із середньомісячної заробітної плати відповідно до пункт 1 «Порядку обчислення середньої заробітної плати», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 [4, с. 83-84].

Доцільно зазначити виплати, які включаються в сукупний дохід для обчислення середньої заробітної плати. Такі виплати як: посадовий оклад; доплати і надбавки (за надурочну роботу, роботу в нічний час, тощо); високі досягнення в праці; премії та винагороди. Дана виплата здійснюється в день звільнення працівника з місця роботи, тобто в останній робочий день працівника так само, як і заробітна плата і компенсація за дні невикористаної відпуски. Важливо зауважити, якщо працівник не працював в день звільнення, то кошти необхідно виплатити наступного дня після того, як працівник пред'явить вимоги для розрахунку. Зазначимо, що розмір даної гарантії залежить від обставин, відповідно до яких припиняється трудовий договір, та розмір середньої заробітної плати працівника або його конкретний заробіток у двотижневий період перед його звільненням. Якщо працівнику не виплатили вихідної допомоги, то у такому випадку це є підставою порушення трудового законодавства. Роботодавець незалежно від форм власності юридичної особи або статусу зобов'язаний виплачувати правові гарантії [2].

Вихідна допомога виплачуються у наступних випадках:

1. Припинення трудового договору з підстав зазначених у пункті 6 статті 36 КЗпП тобто звільнення працівника у зв'язку з відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також у зв'язку з відмовою від продовження роботи при зміні істотних умов та пунктами 1, 2, і 6 статті 40 КЗпП (у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією реорганізацією чи банкрутством, перепрофілюванням ПУО, скорочення чисельності або штабу працівників; у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаним посаді або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню роботи; у зв'язку з поновленням працівника на роботі, який раніше виконував цю роботу. У зазначених випадках розмір вихідної допомоги не може бути меншим ніж місячний середній заробіток працівника.

2. У разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну тобто невійськову службу(пункт 3 статті 36 КЗпП). У цьому випадку розмір вихідна допомога надається у розмірі двох мінімальних заробітних плат.

3. Припинення трудового договору з ініціативи працівника внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (стаття 38 і 39). Відповідно вихідна допомога надається у розмірі, визначеному колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Правники виділяють право на вихідну допомогу, яке закріплене у частині 1 статті 251 проекту ТК України, також у разі розірвання трудового договору у зв'язку з скороченням на вихідну допомогу в залежності від безперервного стажу роботи працівника. За нормами вказаної статті роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівнику, який має безперервний стаж роботи в

даного роботодавця: до трьох років – у розмірі середньомісячної заробітної плати; до 5 років – у розмірі тримісячної заробітної плати; до 10 років – у розмірі п'ятимісячної середньої заробітної плати; більше 20 років – у розмірі шестимісячної заробітної плати. Тому на думку О.П. Рудницької така правова позиція більш повно захищає інтереси працівників, які мають значний безперервний стаж роботи, у разі звільнення з зв'язку з скороченням [4, с.82-83]. Тому таке положення необхідно закріпити в чинному законодавстві про працю шляхом внесення змін до статті 44 КЗпП.

Підсумовуючи зазначимо, що трудові гарантії прав працівників повинні бути закріплені у Трудовому кодексі України аби уникнути порушення правових гарантії працівників з боку роботодавців. Тому існує необхідність оновити українське трудове законодавство щодо основ та порядку виплати вихідної допомоги, недотримання якого порушує процедуру припинення трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>;
2. Остапенко Л.О. Вихідна допомога як гарантія працівникам у разі припинення трудових відносин / Л.О. Остапенко // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ukrainepravo.com/scientifictought/naukova-dumka/vikhidna-dopomoga-yak-garantiya-pratsivnikam-u-razi-pripinenni-trudovikh-vidnosin/>;
3. Рудницька О. П. Поняття та класифікація гарантійних виплат / О. П. Рудницька // [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://eprints.zu.edu.ua/20975/1/%D0%](http://eprints.zu.edu.ua/20975/1/%D0%;);
4. Рудницька О.П. Правове регулювання гарантійних виплат у трудовому праві / О. П. Рудницька. - Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. - 176 с.

САМУСЬ І. І.

студентка 5 курсу історичного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка, м. Житомир, Україна

ПРАВОВА СИСТЕМА НОВОЇ ЗЕЛАНДІЇ

Актуальність теми зумовлена тим, що Нова Зеландія у державному і правовому аспектах є досить яскравим і складним політико-юридичним утворенням. Вивчення становлення і розвитку правової системи в Новій Зеландії є важливим не тільки з пізнавального погляду, але й для правильного розуміння у цілому історії розвитку загального права в цій державі.

Метою статті є спроба дати загальну характеристику правової системи Нової Зеландії.

Виклад основного матеріалу. Правова система Нової Зеландії заснована на основних положеннях та принципах права Великобританії, колонією якої вона була протягом 1840-1947 років. Проте за роки своєї незалежності правова система